


	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico 2016-2017

Identificación y características de la asignatura			
Código		Créditos ECTS	6
Denominación (español)	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
Denominación (inglés)	HUMAN RESOURCES MANAGEMENT		
Titulaciones	ADE (2 GRUPOS), ADE-ECONOMÍA Y ADE- CC DEL TRABAJO (1 GRUPO) y ADE- DERECHO (1 GRUPO)		
Centro	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales		
Semestre	5	Carácter	OBLIGATORIA
Módulo	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
Materia	RECURSOS HUMANOS		
Profesor/es			
Nombre	Despacho	Correo-e	Página web
MARÍA BUENADICHA MATEOS	71	buenadic@unex.es	ADE (2 GRUPOS), ADE-ECONOMÍA Y ADE- CC DEL TRABAJO (1 GRUPO) y ADE- DERECHO (1 GRUPO)
Mª ISABEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ	22	isanchez@unex.es	ADE (2 GRUPOS), ADE-ECONOMÍA Y ADE- CC DEL TRABAJO (1 GRUPO) y ADE- DERECHO (1 GRUPO)
Área de conocimiento	Organización de Empresas		
Departamento	Dirección de Empresas y Sociología		
Profesor coordinador (si hay más de uno)	María Buenadicha Mateos		
Competencias*			
CB2: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por			

* Los apartados relativos a competencias, breve descripción del contenido, actividades formativas, metodologías docentes, resultados de aprendizaje y sistemas de evaluación deben ajustarse a lo recogido en la memoria verificada del título.

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.

CB3: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CG1: Capacidad para identificar y anticipar problemas empresariales relevantes, en el ámbito privado y/o en el público.

CG3: Capacidad para aplicar al análisis de los problemas empresariales criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos.

CT3: Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.

CT6: Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.

CT7: Capacidad para la resolución de problemas.

CT9: Capacidad para trabajar en equipo



CE13: Conocer, analizar y entender la organización interna de las empresas (personas, procesos y estructuras), identificando la interrelación de la estructura con el entorno de la actividad empresarial

Contenidos



Breve descripción del contenido*

Empresa como organización; dirección empresarial; dirección de recursos humanos; dirección de operaciones en la empresa; estructura y diseño; metas organizativas y eficacia; factores de contingencia; gobierno y control; sistemas de producción, planificación de la producción sistemas de calidad, aseguramiento y certificaciones, análisis y planificación estratégica, ventaja competitiva; análisis y planificación estratégica de RR.HH.; proceso de toma de decisiones en un contexto cultural y político; diseño y valoración de puestos de trabajo; reclutamiento, selección y orientación laboral; ruptura laboral y recolocación de empleados; formación y desarrollo de competencias; evaluación y mejora del rendimiento; planes de carrera; retribución.



En la asignatura Dirección de recursos humanos se estudia a qué se dedica esta función en la empresa y cómo sus objetivos y su forma de trabajar han de estar íntimamente conectados con la consecución de los objetivos empresariales. En los dos primeros temas se da una visión general de la asignatura y a partir del tercero ya se profundiza en lo que serían los puntos importantes de la gestión de recursos humanos en la empresa, fijándonos en primer lugar en los puestos de trabajo (temas de análisis y valoración) y después en las personas estudiando la entrada de personal (reclutamiento y selección), la formación, la evaluación, la elaboración de las trayectorias profesionales más probables en la empresa y la compensación del trabajo aportado por los empleados. En enfoque será abordado desde la gestión integrada de recursos humanos.

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	



Temario de la asignatura	
<p>1. Introducción a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones</p> <p>Teoría</p> <p>1.1. La dirección de recursos humanos</p> <p>1.2. Evolución histórica</p> <p>1.3. Formas de organizar el departamento de recursos humanos de una empresa</p> <p>1.4. Factores que condicionan la dirección de recursos humanos en la actualidad</p> <p>Contenidos prácticos del tema: Casos de empresas en material bibliográfico y/o audiovisual para ver cómo en cada momento las empresas han de hacer frente a diferentes exigencias en cuanto a sus recursos humanos. Ejercicios de repaso fin de tema</p>	
<p>2. La planificación estratégica de recursos humanos</p> <p>Teoría</p> <p>2.1. La PERH en la empresa</p> <p>2.2. La evolución en la PERH</p> <p>2.3. Proceso de PERH</p> <p>2.4. Definición de plantilla cuantitativa y cualitativa</p> <p>Contenidos prácticos del tema: Casos de empresas en material bibliográfico y/o audiovisual para comprender cómo para lograr los objetivos estratégicos de la empresa se emplean las distintas herramientas de recursos humanos y cómo las empresas hacen su planificación estratégica de recursos humanos y problemas para comprender cómo se realizan las planificaciones de plantillas. Ejercicios de repaso fin de tema</p>	
<p>3. El puesto de trabajo (I). Análisis y descripción de puestos de trabajo</p> <p>3.1. El puesto de trabajo</p> <p>3.2. Análisis de los puestos de trabajo</p> <p>3.3. El manual de funciones</p> <p>Contenidos prácticos del tema: Casos de empresas en material bibliográfico y/o audiovisual para comprender cómo influyen las características de cada puesto de trabajo en la gestión de recursos humanos de la empresa y elaboración por parte de los alumnos de una descripción de un puesto de trabajo real y comentar algunas en clase. Ejercicios de repaso fin de tema.</p>	
<p>4. El puesto de trabajo (II). Valoración de puestos de trabajo</p> <p>4.1. Valoración de los puestos de trabajo</p> <p>4.2. Proceso de valoración de los puestos de trabajo</p> <p>4.3. Métodos de valoración de los puestos de trabajo</p> <p>Contenidos prácticos del tema : Casos de empresas en material bibliográfico y/o audiovisual para comprender cómo se hace la</p>	

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

<p>valoración de puestos de trabajo y su importancia. Ejercicios de repaso fin de tema.</p>
<p>5. El reclutamiento de personal</p> <p>5.1. Concepto de reclutamiento de personal. Mercado relevante a efectos de reclutamiento</p> <p>5.2. Métodos y fuentes de reclutamiento</p> <p>5.3. Conductas del individuo y la organización dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal</p> <p>5.4. El anuncio de reclutamiento</p> <p>5.5. El reclutamiento a través de internet</p> <p>Contenidos prácticos del tema :</p> <p>Casos de reclutamientos de empresas en material bibliográfico y/o audiovisual para conocer los diferentes tipos de reclutamiento y análisis crítico de la adecuación en función de los objetivos perseguidos. Ejercicios de repaso fin de tema</p>
<p>6. La selección y orientación de personal</p> <p>6.1. La selección de personal</p> <p>6.2. El proceso de selección de personal</p> <p>6.3. Instrumentos o técnicas de selección de personal</p> <p>6.4. La orientación del personal</p> <p>Contenidos prácticos del tema 6:</p> <p>Casos de reclutamientos de empresas en material bibliográfico y/o audiovisual para conocer los diferentes procesos de selección de personal y análisis crítico de la adecuación en función de los objetivos perseguidos. Ejercicios de repaso fin de tema</p>
<p>7. La ruptura laboral y la recolocación de empleados</p> <p>7.1. La ruptura laboral</p> <p>7.2. La recolocación de empleados</p> <p>Contenidos prácticos del tema:</p> <p>Casos relacionados con rupturas laborales y estrategias de recolocación. Ejercicios de repaso fin de tema.</p>
<p>8. La gestión de la formación en la empresa</p> <p>8.1. La formación en la empresa y conceptos relacionados</p> <p>8.2. Determinación de las necesidades de formación</p> <p>8.3. Evaluación de la formación en la empresa</p> <p>Contenidos prácticos del tema :</p> <p>Ejemplos y casos de estrategias formativas empleadas en empresas para analizar su adecuación a los objetivos perseguidos.</p> <p>Problemas de detección de necesidades formativas. Ejercicios de repaso fin de tema</p>
<p>9. La gestión del rendimiento</p> <p>9.1. La evaluación del rendimiento</p>

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

<p>9.2. Aplicaciones de la evaluación del rendimiento. Planes de mejora</p> <p>9.3. Herramientas de medida</p> <p>9.4. El evaluador</p> <p>9.5. Problemas más frecuentes</p> <p>9.6. Evaluación del potencial y 360°</p> <p>Contenidos prácticos del tema: Ejemplos y casos de distintos tipos de evaluación del rendimiento de los empleados. Ejercicios de repaso fin de tema</p>					
<p>10. La gestión de los planes de carrera en la organización</p> <p>10.1. La planificación de las carreras profesionales</p> <p>10.2. Plan de carreras organizacional y personal. Trayectorias profesionales.</p> <p>Contenidos prácticos del tema: Casos de planes de carrera en las empresas y de los beneficios derivados de su adecuada elaboración e implantación. Ejercicios de repaso fin de tema.</p>					
<p>11. La gestión de la retribución en la empresa</p> <p>11.1. La retribución en la empresa</p> <p>11.2. Sistemas y herramientas retributivas</p> <p>11.3. La motivación de la retribución</p> <p>Contenidos prácticos del tema: Casos de planes retributivos y ejercicios de identificación de los componentes de la retribución. Ejercicios de repaso fin de tema.</p>					
<p>12. Temas actuales de Recursos Humanos (<i>este es un tema transversal que se irá desarrollando temporalmente a lo largo del semestre según lo planteen las dos profesoras responsables de la asignatura con los alumnos</i>)</p> <p>Introducción a cada trabajo dando las explicaciones necesarias para integrar el contenido de los trabajos realizados por los alumnos en los conocimientos desarrollados en la asignatura.</p> <p>Estudio de los conceptos fundamentales que vinculan la Responsabilidad Social Corporativa y los recursos humanos con especial mención al papel de las Auditorías de Recursos Humanos.</p> <p>Estudio de puntos de interés de la asignatura considerados de actualidad.</p> <p>Práctica</p> <p>Exposición de los trabajos por los alumnos siguiendo la planificación previamente establecida y desarrollo de prácticas relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa, Auditoría de Recursos Humanos y otros aspectos de actualidad de la gestión de personas en las organizaciones</p>					
Actividades formativas*					
Horas de trabajo del alumno por tema		Presencial		Actividad de seguimiento	No presencial
Tema	Total	GG	S	TP	EP
1 Teoría	6	2			4
1. Práctica	4.5	1.5			3
2. Teoría	5	2			3
2. Práctica	4.5	1.5			3

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

3. Teoría	8	2	3		3
3. Práctica	5	2			3
4. Teoría	4	1			3
4. Práctica	4	1			3
5. Teoría	5	2			3
5. Práctica	5	2			3
6. Teoría	5	2			3
6. Práctica	5	2			3
7. Teoría	4	1			3
7. Práctica	4	1			3
8. Teoría	5	2			3
8. Práctica	5	2			3
9. Teoría	5	2			3
9. Práctica	4	1			3
10. Teoría	4.5	1,5			3
10. Práctica	4	1			3
11. Teoría	4.5	1,5			3
11. Práctica	4	1			3
12. Teoría	8	2	3		3
12. Práctica	35	6	9		20
Evaluación del conjunto	2	2			
TOTAL	150	45	15	0	90

GG: Grupo Grande (100 estudiantes).



SL: Seminario/Laboratorio (prácticas clínicas hospitalarias = 7 estudiantes; prácticas laboratorio o campo = 15; prácticas sala ordenador o laboratorio de idiomas = 30, clases problemas o seminarios o casos prácticos = 40).

TP: Tutorías Programadas (seguimiento docente, tipo tutorías ECTS).

EP: Estudio personal, trabajos individuales o en grupo, y lectura de bibliografía.

Metodologías docentes*

1. Método expositivo que consiste en la presentación por parte del profesor de los contenidos sobre la materia objeto de estudio. También incluye la resolución de problemas ejemplo por parte del profesor.
2. Método basado en el planteamiento de problemas por parte del profesor y la resolución de los mismos en el aula. Los estudiantes de forma colaborativa desarrollan e interpretan soluciones adecuadas a partir de la aplicación de procedimientos de resolución de problemas.
3. Actividades colaborativas basadas en recursos y herramientas digitales, especialmente aquellas que posee el Campus Virtual de la UEx.
4. Situación de aprendizaje/evaluación en la que el alumno realiza alguna prueba que sirve para reforzar su aprendizaje y como herramienta de evaluación.

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

Resultados de aprendizaje*

Esta materia permite al estudiante:

- Conocer la empresa como un sistema global e identificar en ella las áreas funcionales, comprendiendo la importancia de entender la interrelación entre ellas y el entorno para poder dirigir, gestionar, plantear y proponer soluciones en las empresas y organizaciones.
- Conocer, analizar y entender la organización interna de las empresas –personas, procesos y estructuras-, identificando la interrelación de la estructura con el entorno de la actividad empresarial.
- Identificar y comprender los instrumentos de la administración de empresa relacionados con la planificación, dirección y control de las distintas áreas funcionales.

Sistemas de evaluación*

Para evaluar a los alumnos (tanto que asistan regularmente a clase como que solo asistan a la exposición de su trabajo y al examen) de DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, los alumnos deberán realizar una prueba escrita, un trabajo y también serán evaluados algunos ejercicios de clase sobre los que previamente se avisará durante el curso.

1. Prueba final (máximo 8 puntos):

La prueba final será tipo test de respuesta única y número de opciones variable. Las respuestas correctas contarán de forma positiva en el resultado final y las incorrectas restarán en función de la dificultad de la prueba. Las preguntas que no sean contestadas ni sumarán ni restarán. La cantidad de suma de las correctas y de la resta de las incorrectas aparecerá explícitamente en la cabecera del examen. La puntuación máxima obtenida en la prueba será de 8 puntos.



La prueba tratará sobre los contenidos teóricos y prácticos de la asignatura.

2. Trabajo (máximo 1.5 puntos):

Los alumnos de Dirección de recursos humanos deben realizar un trabajo sobre un tema de actualidad acordado con la profesora encargada de ello, acerca de cómo las organizaciones están aplicando herramientas concretas de dirección de recursos humanos en la actualidad. Este trabajo puede realizarse de forma individual o en grupos de máximo 3 personas. Se irá trabajando sobre él desde el principio del curso y se irán señalando fechas de obligatorio cumplimiento de propuesta de temas, concretar contenidos, entrega física del trabajo y exposición de los mismos. El no asistir regularmente a clase en ningún caso exime al alumno de la obligación de respetar estas fechas.

Los trabajos deben exponerse obligatoriamente en el aula, en periodo lectivo, en una fecha previamente acordada para ser valorados (no basta con la presentación física del trabajo sino que es necesaria su exposición en todos los casos debido a los objetivos que se pretenden con ellos).

El trabajo será valorado con un máximo de 1.5 puntos y sólo será válido para las convocatorias de cada curso. Debido a la finalidad del trabajo no se guardará la

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

nota de unos cursos a otros.

En el caso de que algún alumno no realice y exponga el trabajo de clase podrá presentarse al examen, pero la valoración de la prueba escrita será para todos los alumnos de máximo 8 puntos.

3. Ejercicios y proyectos de evaluación continua: (máximo 0.5 puntos)

Los profesores de la asignatura de Dirección de recursos humanos propondrán algunas actividades en clase mediante las que los alumnos pueden lograr 0.5 puntos de la nota final. Los profesores avisarán a los alumnos de las actividades que lleven ligada una compensación en la nota. Esta nota sólo será válida para las convocatorias de cada curso. No se guardará la nota de unos cursos a otros.

Bibliografía (básica y complementaria)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Alfaro de Prado, A., Rodríguez Félix, L. Román (1999). El factor humano en las relaciones laborales. Manual de Dirección y Gestión. Pirámide.



Ariza, J.A. (2014). Gestión Estratégica de Personas y Competencias. McGraw Hill.

Pereda, S., Berrocal, F. (1999). Gestión de recursos humanos por competencias. Centro de estudios Ramón Areces.

Wayne, P. (2010). Administración de recursos humanos. Prentice Hall

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

- **Albizu, E. (1997) Flexibilidad Laboral y Gestión de los Recursos Humanos. Ariel.Barcelona.**
- **Ariza, J.A., Morales, A.C., Morales, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. McGraw Hill.**
- **Barranco, F.J. (2000) Marketing interno y gestión de recursos humanos. Pirámide. Madrid.**
- **Chiavenato, I. (1983). Administración de Recursos Humanos.McGraw Hill. Méjico**
- **Claver,E. Gascó, J.L.; Llopis,J. (1996). Los Recursos Humanos en la empresa: un enfoque directivo .Ed. Civitas**
- **Dolan, S. y Valle, R. (1999). La gestión de los recursos humanos. McGraw Hill**
- **Dolan,S., Valle, R. , Jackson S. y Shuler, R.(2007). La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. McGraw Hill**

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

- **García Tenorio, J., Sabater, R. (2004). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thomson**
- **Gasalla, J.M. (1995). La nueva Dirección de Personas. Pirámide Madrid.**
- **Gil,I., Ruiz, L., Ruiz, J. (1997).La nueva dirección de personas en la empresa. Mc Graw Hill. Madrid**
- **Gómez Mejía, L.R., Balkin D., Cardy,R.L. (1997). Gestión de Recursos Humanos- Prentice Hall.**
- **Kirkpatrick, D.L. (1999). Evaluación de acciones formativas. Gestión 2000**
- **Levionnois, M. (1992) Marketing interno y gestión de recursos humanos. Díaz de Santos. Madrid.**
- **Munduate, L., Martínez, J.M. (1994) Conflicto y Negociación. Eudema. Madrid.**
- **Pelegrín, C. y López, F. (2003). E-Learning. Las mejores prácticas en España. Pearson. Prentice Hall**
- **Pereda, S., Berrocal,F. (1993). Valoración de los puestos de trabajo. Eudema .Madrid.**
- **Pereda,S. (1993). Análisis y estudio del trabajo. Eudema. Madrid**
- **Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2003). Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. McGraw Hill**
- **Tato, J.L. (2015). Aspectos clave en la gestión para la eficiencia. Ediciones Universidad McGraw-Hill.**
- **Trouvé, P. (1990). Nuevas tendencias en Gestión de Recursos Humanos. Universidad de Deusto, Bilbao.**

Otros recursos y materiales docentes complementarios

ENLACES RECOMENDADOS:

www.aedipe.es

www.actualidadeconomica.com



<http://capitalhumano.wke.es>

<http://www.emprendedores.es>

www.losrecursoshumanos.com

www.rrhhdigital.com

www.rrhhmagazine.com

	PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA		
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002	

Horario de tutorías
Tutorías programadas:
Tutorías de libre acceso: Se publicarán al inicio del curso en la página web de la Facultad.
Recomendaciones
<p>Los alumnos podrán disponer de la mayor parte de los esquemas de seguimiento de la asignatura para así realizar un seguimiento de las partes teóricas de los temas en el aula de una manera más fácil y fluida. Es necesario completar este material con las explicaciones de clase y los materiales bibliográficos, puesto que estos esquemas están diseñados para facilitar el seguimiento de los contenidos y en ningún caso recogen la totalidad de la materia de la asignatura.</p> <p>Formará parte del contenido de la asignatura, y, por tanto, estará sujeto a evaluación, toda lectura, actividad, caso, material audiovisual, página web, trabajo o explicaciones realizadas por los profesores en el desarrollo de las clases.</p> <p>Dado que los estudios en la universidad pueden entenderse como una preparación para el mundo laboral, se exigirá el mismo comportamiento y disciplina que en un centro de trabajo, en especial en lo que se refiere al respeto al profesor y a las opiniones de los compañeros, orden y puntualidad en clase.</p> <p>Está prohibida la utilización de móviles, grabadoras, cámaras de fotografías y videos tanto en el transcurso de las clases, como en las exposiciones y en los exámenes, salvo circunstancias excepcionales con el permiso explícito del profesor.</p>